

ФОМИЧЕВА ИРИНА КОНСТАНТИНОВНА

**КАДРЫ ВУЗОВСКИХ БИБЛИОТЕК В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ И РАЗВИТИЯ
БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ:
ПРОФЕССИОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
АСПЕКТЫ**

*05.25.03 - Библиотечноеведение,
библиографоведение и книговедение*

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Работа выполнена на кафедре библиотечно-информационной деятельности
Казанского государственного университета культуры и искусств.

Научный руководитель: кандидат педагогических наук,
доцент Л. Е. САВИЧ

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук,
профессор Л. Ю. СИРОТКИН

кандидат педагогических наук,
профессор Т. Г. ДУНАЕВА

Ведущая организация: Челябинская государственная
академия культуры и искусств

Защита состоится 25 ноября 2005 года в 14 часов на заседании
Диссертационного совета К 210.005.01 по защите диссертаций на соискание ученой
степени кандидата педагогических наук по специальности 05.25.03 -
Библиотековедение, библиографоведение и книговедение при Казанском
государственном университете культуры и искусств по адресу: 420059 Республика
Татарстан, г. Казань, Оренбургский тракт, 3.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Казанского государственного
университета культуры и искусств.

Автореферат разослан <«_____» октября 2005 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор педагогических наук, профессор



Р. З. БОГОУДИНОВА

Актуальность исследования. Значительные изменения, произошедшие на рубеже второго и третьего тысячелетий в социально-экономической и культурной жизни страны, активное внедрение во все сферы деятельности информационных технологий существенно повлияли на реформирование системы высшего образования, информатизацию образовательного процесса и, как следствие, на тенденции развития библиотек высших учебных заведений, которые в условиях интернетизации общества определяются интеграцией в единую информационно-образовательную среду.

Сложившаяся ситуация отразилась на определении миссии вузовской библиотеки, содержании основных целей, задач и функций, привела к необходимости трансформации традиционных библиотечных технологий. Из учебно-вспомогательного подразделения библиотека переходит в разряд ведущих структурных подразделений вуза и фактически становится информационным центром, формирующим банк научно-образовательных информационных ресурсов и предоставляющим к ним доступ.

Изменение статуса вузовских библиотек, их активная информатизация повлекли за собой изменение требований к уровню профессиональной компетенции сотрудников. Возросла потребность библиотек в кадрах, обладающих не только широким кругозором и высокой культурой, но и владеющих информационными технологиями, умеющих быстро реагировать на изменяющуюся обстановку и принимать адекватные решения, и наконец, стремящихся овладеть новыми знаниями. Большинство же работающих в вузовских библиотеках специалистов обучены традиционным библиотечным технологиям, а межотраслевая миграция привела к тому, что значительная часть персонала не имеет специального библиотечного образования. Кроме того, в силу объективных противоречий, всегда возникало и будет возникать определенное несоответствие между совокупным профессиональным знанием специалиста, полученным в сфере высшего образования, и потребностями практики. Социально-экономические условия развития страны затрудняют приток в вузовские библиотеки кадров, обладающих компетенциями, необходимыми для работы в условиях библиотечно-информационных технологий. В результате сложившаяся кадровая ситуация вступает в конфликт с новыми целями и задачами вузовских библиотек.

В связи с этим перед вузовскими библиотеками остро стоит проблема оперативной профессиональной и социально-психологической адаптации имеющегося персонала к новым условиям профессиональной среды, что требует комплексного подхода и предполагает не только актуализацию знаний, но и интеграцию в единую систему психологических, социальных и профессиональных механизмов личности.

Это позволит сделать кадровый потенциал библиотек адекватным предъявляемым требованиям

Попытка решения этой проблемы в рамках академического уровня системы дополнительного профессионального библиотечного образования (АПРИКТ, Учебные центры федеральных библиотек, институты дополнительного профессионального образования на базе вузов культуры и т.д.) осложнена унифицированностью предлагаемого материала, территориальной удаленностью учебных центров, игнорированием социально-психологических аспектов адаптации, а также недостаточным финансированием вузовских библиотек. Методические центры вузовских библиотек, располагающие в рамках своей системы наиболее благоприятными техническими, технологическими и кадровыми ресурсами, а также оперативной информацией о состоянии кадров вузовских библиотек и их потребностях, могут явиться опорной базой адаптивного обучения и в целом влиять на процесс адаптации кадров вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям. Однако сегодня они не располагают методологическим инструментом для реализации этой задачи.

Изученность проблемы. Проблемы адаптации к профессиональной деятельности привлекают внимание ученых не один десяток лет. Хорошо известны позиции И. А. Жданова, П. С. Кузнецова, А. Н. Леонтьева, В. И. Медведева, С. Л. Рубинштейна, которые придавали деятельности или действию роль ведущего фактора в развитии психики человека. Ряд весьма важных вопросов, связанных с ролью психологических механизмов в формировании целенаправленной деятельности человека, был поднят Ф. А. Громовым, Г. М. Зараковским, В. П. Зинченко в рамках решения проблем эргономики, изучающей человека и его деятельность в условиях технологической модернизации производства.

Проблема адаптации личности в сфере труда приобретает особую важность и становится объектом активного изучения в 60-е годы прошлого столетия в связи с необходимостью повышения эффективности производства. Получают развитие социально-психологические исследования производственных коллективов, которые находят отражения в публикациях С. Д. Артемова, М. П. Будякиной, А. Н. Борискина, А.А.Назарова, Е. В. Таранова и других. Различным аспектам адаптации личности в условиях промышленного предприятия посвящены диссертации И. А. Свиридова и В. В. Чичилимова.

Начало исследований библиотечного труда, библиотечной деятельности и личности библиотекаря относится к 20-м годам прошлого столетия и связано с именами библиотековедов В.Давидович, М.С.Лебединского, Л. Н. Скородумова, В.Иванова, А. А. Гайворовского. Первоначальной их целью явилось изучение условий труда и выработка рекомендаций по их улучшению, позднее - разработка профессиограммы библиотекаря, выработка предъявляемых к нему требований. Сохранившиеся в литературе сведения указывают на локальность,

кратковременность, ограниченность объема первых исследований. Развитие психологической науки и психологии труда в частности позволило к концу 60-х - началу 70-х годов широко и многосторонне изучать профессии, сопоставлять их, проводить рационализацию труда, что повлияло также на исследования труда и личности библиотекаря, к которым начали привлекаться социологи, психологи, медики. Первые теоретические разработки актуальных проблем профессиологии в новых условиях содержатся в трудах известного психолога А. Г. Ковалева, связавшего задачи изучения психологических особенностей деятельности библиотекаря с требованием психологического анализа качеств личности, необходимых для успешной и полноценной работы. Профессиональная, социально-психологическая, квалификационная характеристика библиотечного труда изложена в публикациях Т. В. Вороновой, С.А.Дубинской, А. С. Чачко, а также в коллективных работах крупнейших библиотек страны. Целью данных комплексных исследований явились выявление трудовых и творческих возможностей каждого работника и рациональное их использование, оптимизация библиотечного труда, повышение квалификации кадров. Хотя при анализе проблемы и описании результатов исследований термин «адаптация» не применялся, фактически рассматривались отдельные аспекты адаптации библиотекарей к профессиональной среде.

Понятие «профессиональная адаптация» получает распространение в библиотечной среде в конце 70-х - начале 80-х годов и используется для характеристики процесса введения в трудовую деятельность молодого специалиста. Особенно активно эта проблема изучалась в ГПНТБ СО АН СССР, вузах культуры Сибири и Дальнего Востока. Результаты этих исследований находят отражение в работах Е.Б.Артемяевой, Т. А. Ждановой, Н. А. Перегоновой, А. С. Чачко.

В более поздних публикациях, относящиеся к концу второго тысячелетия и началу нового века, теоретики и практики библиотечного дела выходят за рамки изучения адаптации молодого специалиста и начинают рассматривать эту проблему в связи с информатизацией библиотечных процессов, соответствующими изменениями профессиональной деятельности библиотечных специалистов и требований к их подготовке. Однако эти публикации очень малочисленны, и рассматривают, как правило, отдельные элементы адаптации (Т. Я. Кузнецова, Р. И. Фатеева, Л. Н. Федорова). Предлагаемые решения проблемы сводятся лишь к актуализации знаний на основе системы повышения квалификации библиотечных кадров, что является явно недостаточным. Публикации, рассматривающие проблему состояния и развития кадров вузовских библиотек в условиях библиотечно-информационных технологий в комплексе с учетом профессиональных и социально-психологических аспектов, отсутствуют.

Целью нашего исследования является разработка модели системы содействия адаптации кадров вузовских библиотек к библиотечно-

информационным технологиям, базирующейся на актуализации знаний, привитии новых умений и навыков, а также создании комфортных социально-психологических условий формирующейся профессиональной среды.

Цель исследования обусловила постановку и решение ряда задач:

1. Охарактеризовать деятельность вузовских библиотек в условиях внедрения и развития библиотечно-информационных технологий.

2. Представить количественную и качественную характеристику состояния персонала вузовских библиотек в новых условиях формирующейся профессиональной среды.

3. Определить место и роль методических центров вузовских библиотек в системе дополнительного профессионального библиотечного образования.

4. Выявить факторы, влияющие на адаптацию библиотечных кадров к профессиональной деятельности.

5. Произвести оценку адаптации кадров вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям.

6. Осуществить апробацию отдельных элементов разработанной модели системы содействия адаптации кадров вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям.

Объект исследования - кадры библиотек высших учебных заведений.

Предмет исследования - адаптация кадров вузовских библиотек к новым условиям формирующейся профессиональной среды, основанной на библиотечно-информационных технологиях.

При разработке **концепции исследования** мы исходили из того, что процесс адаптации персонала библиотек к библиотечно-информационным технологиям и формирующейся на их основе профессиональной среде является целостным, динамичным и управляемым под воздействием комплекса мер, направленных на актуализацию профессиональных знаний и создание комфортных социально-психологических условий труда.

Теоретической и методологической базой диссертационного исследования пределившей направление и цель работы, является совокупность подходов, принципов и методов. Методологической основой исследования явились принципы системного, деятельностного, компетентностного и личностного подходов к изучению явления взаимодействия человека и техники и проектированию моделей адаптации личности к профессиональной среде. Были использованы концептуальные положения теории адаптации человека к изменяющейся окружающей среде и теории адаптивного обучения, а также эргономики - научной дисциплины, комплексно изучающей систему «человек - машина - производственная среда». Для решения поставленных исследовательских задач использовался комплекс взаимодополняющих методов. Для раскрытия сущности основных понятий и создания рабочих определений

проведены терминологический анализ и операционализация понятий («адаптация», «персонал», «информационные технологии», «библиотечно-информационные технологии»). Типологическая характеристика вузовской библиотеки и описание библиотечно-информационных технологий потребовали обращения к контент-анализу традиционных и электронных сетевых документов по теме, а также применения сравнительного и статистического методов. Анализ состояния и развития персонала вузовских библиотек в условиях библиотечно-информационных технологий, мотивации и удовлетворенности профессиональной деятельностью предполагал использование опроса (анкетирование библиотекарей и экспертов, в качестве которых выступили руководители вузовских библиотек России). Для разработки модели системы содействия адаптации кадров вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям был применен метод моделирования. Использовались различные приемы сбора и обработки данных.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования.

В работе обобщена библиотечно-информационная деятельность библиотек высших учебных заведений в условиях информатизации общества, реформирования системы высшего образования и интеграции в единое информационно-образовательное пространство.

Охарактеризованы состояние и тенденции формирования кадрового состава вузовских библиотек, динамика их наполнения работниками с различным уровнем и профилем образования, приведена социально-демографическая характеристика библиотечных кадров, определены мотивы и компоненты профессиональной деятельности, формирующие удовлетворенность ею.

Выявлены противоречия между требованиями, предъявляемыми к библиотечному персоналу в современном обществе, и существующей компетенцией кадров вузовских библиотек.

Обозначены роль и место методических центров в процессе актуализации знаний персонала вузовских библиотек и значение реализованного на их базе адаптивного обучения.

Определены элементы модели, реализация которой послужит содействию профессиональной и социально-психологической адаптации кадров вузовских библиотек к развивающимся библиотечно-информационным технологиям и формирующейся на их основе профессиональной среде.

Практическая значимость работы заключается в разработке модели системы содействия адаптации персонала вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям в условиях сложившихся противоречий между существующей компетенцией кадров вузовских библиотек и предъявляемым к ним требованиям. Предлагаемая модель может быть адаптирована к сетям и системам библиотек разных типов, видов. Ее реализация позволит оперативно снизить остроту обозначенных противоречий, тем самым оптимизировать деятельность самих библиотек.

Теоретические выводы и эмпирические данные, полученные в ходе исследования, могут быть использованы в преподавании учебных курсов «Библиотечный менеджмент», «Методическая деятельность библиотек» и других на библиотечно-информационных факультетах вузов культуры и искусств, а также служить практическим материалом для руководителей библиотек в решении вопросов управления кадрами.

Базой исследования явились библиотеки высших учебных заведений Республики Татарстан, Республики Башкортостан и Удмуртской Республики (всего 38 библиотек), входящие в зональное методическое объединение Верхнего Поволжья, возглавляемое Научной библиотекой им. Н. И. Лобачевского Казанского государственного университета.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Процесс адаптации библиотекарей к библиотечно-информационным технологиям является целостным, динамичным и управляемым, что требует комплексного подхода и предполагает изучение профессиологических и социально-психологических аспектов их состояния и развития в сформировавшихся условиях.

2. Реализация модели системы содействия адаптации кадров вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям устранил существующие противоречия между требованиями информационного общества и профессиональной компетенцией существующего кадрового состава, повысит удовлетворенность последнего обновленной профессиональной библиотечной средой, стабилизирует кадровую ситуацию и будет способствовать дальнейшему развитию вузовских библиотек на базе библиотечно-информационных технологий.

3. Комплексная адаптация кадров вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям, в том числе адаптивное обучение, наиболее эффективна на базе методических центров библиотек высших учебных заведений.

Апробация результатов работы. Основные положения и выводы исследования докладывались на Шестой международной научной конференции «Библиотечное дело - 2001: российские библиотеки в мировом информационном и интеллектуальном пространстве» (Москва, 2001), Всероссийской электронной научно-практической конференции «Библиотечная профессия в зеркале информационного общества» (Казань, 2002), региональной научно-практической конференции «Формирование и развитие автоматизированной библиотечно-информационной среды» (Казань, 2002), международной научно-практической конференции «Университетские библиотеки: прошлое, настоящее, будущее» (Санкт - Петербург, 2003), Всероссийской научно - практической конференции

«Университетские библиотеки в глобальном информационном и культурном пространстве» (Казань, 2004).

Отдельные элементы разработанной модели реализованы на базе Научной библиотеки им. Н. И. Лобачевского Казанского государственного университета,

Цель и задачи исследования обусловили логику изложения и **структуру диссертации**: она включает введение, две главы, заключение, список литературы (357 названий), таблицы, диаграммы, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность проблемы, охарактеризована степень разработанности темы, определены объект и предмет, цель, задачи, общие методологические позиции и методы исследования, его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, изложены положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Вузовские библиотеки в едином информационно-образовательном пространстве» многоаспектно рассмотрены два ведущих компонента исследования - вузовская библиотека и ее персонал - в условиях глобальной информатизации и интернетизации общества, смены парадигмы образования, внедрения и развития библиотечно-информационных технологий.

Проведенный анализ выявленных определений вузовской библиотеки, а также документных источников, раскрывающих ведущие направления ее деятельности, позволил определить совокупность основных признаков, характеризующих библиотеку высшего учебного заведения и отличающих ее от библиотек других типов и видов. Являясь частью единой информационно-образовательной среды, вузовская библиотека выступает как элемент системы образования - исторически сложившегося социального института, ответственного за наследование, накопление и воспроизводство научных знаний, культурных ценностей и норм. В соответствии с этим в данной главе определены ее миссия, цели, задачи и функции, сформулированы тенденции развития, которые характеризуются процессом интеграции в единое информационно-образовательное пространство. Представленный многоаспектный анализ основных статистических данных вузовских библиотек позволил определить масштабность их деятельности и место в системе библиотек России.

Вузовская библиотека, как социальный институт, в котором человек реализует все возрастающие образовательные потребности, привлекает к себе исследовательское внимание фактически со времени ее основания. Учеными, и в большей степени практиками, уделялось

внимание отдельно взятым вузовским библиотекам, их состоянию в конкретные исторические периоды развития общества, а также конкретным вопросам их практической деятельности. Это находит отражение в трудах В. А. Артисевич, Л. И. Волковой, И. С. Геллер, Е. В. Ивановой, А. П. Полюсук, А. В. Романенко, М. П. Серебряковой и других. Внедрение в деятельность библиотек страны, в том числе вузовских, библиотечно-информационных технологий привело к появлению публикаций на эту тему. Теоретическое осмысление вопроса, обозначение тенденций развития библиотечно-информационных технологий зафиксировано в трудах А. И. Вислого, Ф. С. Воройского, Я. Л. Шрайберга. Опыт работы конкретных вузовских библиотек в этой области освещен в публикациях Г. А. Аухадиевой, И. П. Бургер, Г. А. Калантаевой, С. Г. Симаковской, Л. Н. Федоровой, Г. В. Феонова, О. Б. Ушаковой и других.

Изучение вопроса информатизации библиотечных процессов подвело к необходимости терминологического анализа и операционализации понятий, характеризующих эту область. Было выявлено, что словосочетание «информационные технологии» применимо к любой области деятельности; определения «новые» и «современные», характеризующие временную сторону существования предмета, являются, относительными и непродолжительными, а поэтому несовместимыми с постоянной сущностью дефиниции «информационные технологии». В результате был сделан вывод, что для характеристики информатизации библиотечной деятельности логичнее использовать понятие «библиотечно-информационные технологии», которое вводит в научный и практический оборот Я. Л. Шрайберг.

Изучение публикаций, а также исследование практической деятельности вузовских библиотек зоны Верхнего Поволжья позволили определить, что начало активного внедрения библиотечно-информационных технологий относится к 90-м годам прошлого столетия. Этому способствовала государственная «Программа автоматизации библиотек высших учебных заведений», которая предусматривала создание в библиотеках электронных каталогов с единым форматом описания библиографических данных, соответствующих государственному и международному стандартам. Первостепенной задачей этого периода для вузовских библиотек стала интеграция локальной библиотечной компьютерной сети в локальную сеть вуза. Новый виток в развитии библиотечно-информационных технологий вузовских библиотек связан с информационно-лингвистическим обеспечением библиотечно-информационных систем, освоением Интернет-технологий, ретроконверсией карточных каталогов, созданием электронных библиотек.

Анализ библиотечно-информационных технологий позволил выделить три ведущих направления, по которым осуществляется их развитие:

- комплектование и организация библиотечно-информационных ресурсов;
- создание и актуализация баз данных (библиографических, фактографических, полнотекстовых);
- библиотечно-информационное обслуживание электронными ресурсами.

В тесной взаимосвязи с их реализацией находится персонал вузовских библиотек.

Для отечественного библиотековедения характерен постоянный, но с различной степенью интенсивности, интерес к личности библиотекаря, к его статусу в обществе, к его труду и непрерывному профессиональному образованию. Публикации на эту тему связаны с именами Е. Б. Артемьевой, А. Н. Ванеева, В. Давидович, Т. А. Ждановой, А. С. Чачко. В среде вузовских библиотек различным аспектам кадровой проблемы посвящены работы В. А. Артисевич, З. В. Архиповой, Л. И. Волковой, И. С. Геллер, М. П. Серебряковой. Изменение статуса вузовских библиотек, активная трансформация библиотечных технологий повлекли за собой изменение требований к уровню профессиональной компетенции работающих в них специалистов. Сложившаяся ситуация привлекла внимание к личности библиотекаря не только библиотековедов, но в большей степени практиков, так как сформировавшаяся к этому времени кадровая ситуация вступала в противоречие с новыми целями и задачами библиотек.

Проведенный на базе вузовских библиотек зоны Верхнего Поволжья анализ структуры кадрового состава, подкрепленный теоретическими изысканиями, подтвердил, что большинство работающих в них специалистов обучены традиционным библиотечным технологиям, межотраслевая миграция способствовала наполнению штата не библиотечными специалистами, а социально-экономическая незащищенность профессии затрудняет обновление персонала.

Преодоление сложившегося конфликта в рамках существующей системы дополнительного профессионального библиотечного образования затруднено из-за унифицированности предлагаемого учебного материала, недостаточного финансирования вузовских библиотек и территориальной удаленности многих учебных центров. Кроме того, как подтверждают исследования отечественных и зарубежных специалистов (М. И. Бобнев, О. И. Волков, Б. Кемп А. А. Крылов, Б. Ф. Ломов, П. Молхолт, С. В. Пушкова, и др.), внедрение в профессиональную деятельность автоматизированных технологий требует не просто актуализации знаний, но и социально-психологической адаптации личности. Многоаспектно рассматривая автоматизацию библиотечной деятельности, А.С. Чачко подтверждает этот факт, обращая внимание на психологические барьеры,

которые испытывает и преодолевает библиотекарь при переходе к информационным технологиям.

В результате решение проблемы потребовало изучения вопроса адаптации человека к профессиональной деятельности вообще и к автоматизированному производству в частности.

Во второй главе «Адаптация кадров вузовских библиотек к библиотечно - информационным технологиям» произведен терминологический анализ понятия «адаптация», проанализирован документный поток, раскрывающий тему адаптации человека к профессиональной деятельности, и определены факторы управляющего воздействия на этот процесс, которые были заложены в основу предлагаемой модели адаптации библиотечного персонала к формирующейся на базе библиотечно-информационных технологий профессиональной среде. Представлены результаты исследования адаптации кадров вузовских библиотек к библиотечно - информационным технологиям.

В ходе работы над темой было выявлено, что в общем виде понятие адаптации, проникшее в область социальных наук из биологии, означает приспособление организма к изменившимся условиям как среды обитания, так и внутренней среды. Однако сегодня это понятие становится универсальным, используется во многих областях знания. Изучив более двадцати определений, данных философами, психологами, социологами, биологами, подчеркивающих какую-либо из сторон адаптации, мы пришли к выводу, что определение П. С. Кузнецова является наиболее оптимальным для нашего исследования. Предложенная им концепция адаптации, в отличие от традиционного понимания, основывается на следующих положениях:

- принципиальным отличием адаптации человека от адаптации прочих биологических объектов является *внутреннее стремление человека к развитию*: источник адаптации человека лежит не вне субъекта адаптации, а является его неотъемлемой функцией;
- сущность адаптации человека заключается в обеспечении процесса развития, его темпов;
- структурирование процесса адаптации целесообразно не по традиционным выделяемым видам адаптации (биологическая, социальная, профессиональная и т.д.), а по объектам и субъектам адаптации; сам процесс является комплексным и не сводится к совокупности видов процесса адаптации;
- факторы адаптации также являются комплексными и соответствуют комплексным потребностям (выделены факторы: материальный, бытовой, регулятивный, коммуникативный, когнитивный, самореализации);

- показателем адаптации является уровень наличного и перспективного удовлетворения актуализированных потребностей.

В основу исследования были положены качественные характеристики определения П.С. Кузнецова, которые позволили рассматривать адаптацию персонала вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям как целостный, непрерывный, динамичный процесс установления соответствия между совокупным уровнем наиболее актуальных на данный момент потребностей личности и уровнем удовлетворения данных потребностей, определяющих непрерывное развитие личности. Данная постановка проблемы потребовала комплексного, системного подхода в ее решении.

В ходе изучения темы было выявлено, что степень активности адаптации человека зависит от многих факторов. Этот факт подтверждается в работах И. А. Жданова, В. П. Казначеева, В. И. Медведева и других. Анализ представленных в них результатов исследований позволяет нам сделать вывод об управляющем воздействии факторов на процесс адаптации. Выявление и регулирование факторов становится центральной задачей системы контроля адаптации специалиста на производстве. Выделяются различные группы факторов. Достаточно подробная их классификация представлена в работе Т. Н. Вершининой. Одним из ведущих личностных факторов, тесно связанным с результативностью производства является *удовлетворенность трудом*. Выделить его в качестве ведущего критерия оценки адаптации личности к профессиональной среде, а также необходимого компонента профессиональной пригодности личности позволяют утверждения таких ученых, как М. П. Будякина, И. А. Свиридов, В. В. Чичилимов и др., полученные в результате многократных исследований. Удовлетворенность трудом включает несколько компонентов. К числу определяющих относится *мотивация производственной деятельности*. Мотивы определяют сам выбор деятельности, отношение личности к этой деятельности и степень поддержания интереса к деятельности. По мнению многих социальных психологов и социологов, например, В. А. Петровского, В. А. Ядова, оптимальная адаптация к деятельности возникает в том случае, когда общественно-значимый мотив становится индивидуально - значимым. Действенным фактором, влияющим на адаптацию личности в производственной сфере, являются *условия деятельности* и *степень удовлетворенности* существующими условиями. Среди этих условий следует отметить особенности организации деятельности, ее режима, особенности конструкции рабочего места, его техническое оснащение, условия рабочей среды, возможность профессионального роста и повышения квалификации. В понятие «условия деятельности» входит также взаимодействие с коллективом. Установлена прямая зависимость удовлетворенности трудом от уровня образования, возраста, должности и стаж работы специалиста. Выявлено, что в целом

удовлетворенность трудом возрастает прямо пропорционально возрасту, занимаемой должности, стажу работы и уровню образования.

Многие социологи и психологи ведущую роль в процессе адаптации к трудовой деятельности отводят обучению. Схожесть признаков обучения и адаптации подчеркивает И. А. Жданов, а теория уровней адаптации Г. Хелсона вплотную подводит к тому, что «природа научения адаптивна в своей основе». Заключение В. И. Медведева о том, что «нет генетически обусловленной трудовой деятельности, и любая из них требует научения» - приобретает особое значение в период информатизации многих сфер человеческой деятельности, когда появляется насущная необходимость в приобретении новых знаний. Обучение персонала позволяет использовать собственные производственные ресурсы работающих без поиска новых высококвалифицированных кадров на внешнем рынке труда. Оно создает условия для мобильности, мотивации и саморегуляции работника и ускоряет процесс его адаптации к изменяющимся условиям производства на том же самом рабочем месте. В ходе исследования были теоретически изучены различные образовательные технологии. В результате сравнительного анализа сущности, принципов, форм и средств адаптивного обучения и аналогичных компонентов существующей системы повышения квалификации библиотечных работников, мы пришли к выводу, что первое в отличие от второго позволяет не только овладеть новыми знаниями и умениями, но и приобрести ряд личностных качеств. Соответственно адаптивное обучение является наиболее оптимальным и эффективным способом обучения персонала библиотек в рамках его адаптации к изменяющимся библиотечным технологиям

Выявленные ведущие факторы адаптации человека к производственной деятельности были положены в основу нашего исследования и нашли отражение в разработанных анкетах для персонала вузовских библиотек и анкетах экспертов, в качестве которых выступили руководители вузовских библиотек России. Несколько этапов анкетирования (1999 г. и 2004 г.) позволили проследить процесс в динамике. В качестве критерия оценки адаптации была определена удовлетворенность кадров обновленной профессиональной средой, основанной на библиотечно-информационных технологиях, в целом или отдельными ее аспектами. Преимущество комплекса факторов заключается в том, что личность достаточно пластична - способ удовлетворения конкретной потребности не ограничен жесткими рамками, принимаются различные вариации и комбинации, и в случае острой неудовлетворенности одним из аспектов могут срабатывать механизмы психологической защиты: замещение, трансформация.

Обобщив результаты проведенного исследования, мы пришли к выводу, что персонал вузовских библиотек в большей своей части:

- изменил в положительную сторону свое общее отношение к внедрению и развитию библиотечно-информационных технологий;
- проявляет удовлетворенность основными аспектами изменяющейся профессиональной среды (содержанием труда, возможностью освоения и применения перспективных информационных технологий, самостоятельностью в работе и т.д.);
- проявляет неудовлетворенность недостаточным техническим обеспечением своей профессиональной деятельности, что можно рассматривать как положительный факт осознания необходимости и желания иметь самостоятельное автоматизированное рабочее место;
- имеет устойчивые мотивы освоения библиотечно-информационных технологий (желание владеть компьютерной грамотностью, быть профессионально востребованными, стремление к освоению всего нового и т.д.);
- четко представляет факторы, активизирующие личностно-ориентированный процесс адаптации к библиотечно-информационным технологиям (автоматизированное рабочее место, адаптивное обучение, материальное стимулирование труда, условия работы).

Полученные материалы позволяют констатировать динамику профессиональной и социально-психологической адаптации персонала вузовских библиотек к формирующейся на базе библиотечно-информационных технологий профессиональной среде. Однако, это процесс в каждой конкретной вузовской библиотеке пока бессистемен и хаотичен, поэтому требует определенной организации и управления.

Разработанная с учетом полученных в ходе проведенного нами исследования данных, модель системы содействия адаптации кадров вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям позволит оптимизировать процесс адаптации и сделать его управляемым под воздействием комплекса мер.

В ходе конструирования модели были определены базовые ее элементы и установлены горизонтальные и вертикальные связи между ними. Горизонтальные связи обеспечиваются взаимосвязанностью и взаимодополняемостью направлений, составляющих комплекс социально-психологических и профессиональных аспектов состояния библиотечного персонала. Вертикальные связи обусловлены последовательностью задач, обеспечивающих организацию содействия адаптации персонала вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям.

Организация воздействия на любой процесс или объект с целью совершенствования требует его предварительного изучения. Это

утверждение позитивно и по отношению к библиотечным кадрам. В соответствии с этим важной составляющей модели является комплекс «Профессиологические и социально-психологические аспекты библиотечных кадров», позволяющий определить направления изучения состояния персонала библиотек и включающий два взаимозависимых блока: «Качественный состав библиотечных кадров» и «Удовлетворенность кадров профессиональной деятельностью в условиях библиотечно-информационных технологий». Каждый блок состоит из совокупности элементов, характеризующих отдельные аспекты двух ведущих направлений изучения кадров, перечень которых был определен в результате теоретического изучения литературы социально-психологической направленности и результатов конкретных исследований. Анализ качественного состава библиотечного персонала предполагает изучение во взаимосвязи следующих его аспектов: возраст, образование, стаж профессиональной деятельности, должностное положение, область технологической деятельности библиотекаря.

В тесной связи с качественным состоянием библиотечного персонала находится удовлетворенность профессиональной деятельностью, которая зависит от возраста, образования, стажа, занимаемой должности, а также от технологического процесса, в котором они заняты. При этом можно выделить различные аспекты удовлетворенности профессиональной деятельностью. Наиболее значимые из них нашли отражение в предлагаемой модели. Это удовлетворенность содержанием труда, материально-техническим обеспечением, стимулированием труда, условиями деятельности (режим работы, социальная защита и т.п.), возможностями карьерного роста, взаимоотношениями с коллективом (в том числе с руководством), самостоятельностью в принятии решений, системой повышения квалификации.

На основе данных, полученных в результате анализа профессиологических и социально-психологических аспектов состояния библиотечного персонала, определяются средства, с помощью которых осуществляется управляющее воздействие на процесс его адаптации к определенным условиям профессиональной среды, в нашем случае - к библиотечно-информационным технологиям (второй комплекс модели «Средства управляющего воздействия на процесс адаптации библиотечных кадров»). В качестве ведущих определены два направлениями воздействия, соответственно комплекс включает два блока: создание комфортной профессиональной среды и адаптивное обучение. Каждое направление представляет собой совокупность взаимосвязанных или последовательных элементов. Создание комфортной профессиональной среды предполагает реализацию следующих основных элементов: организацию автоматизированного рабочего места, материальное и моральное стимулирование труда, обеспечение карьерного роста, обеспечение комфортных условий труда, обеспечение повышения квалификации.

Как показали результаты исследования, адаптивное обучение является одним из важных средств не только актуализации знаний персонала, но и активизации социально-психологических аспектов личности, способствующих его адаптации к работе в условиях библиотечно-информационных технологий. В предлагаемой модели представлена совокупность и определена последовательность элементов адаптивного обучения. На первом этапе предлагается определить группу обучающихся; затем выявить уровень их знаний, умений и навыков, что позволит более адекватно определить содержание, форму и средства обучения. Следующий, организационно-методический этап предполагает привлечение к обучению преподавательского состава образовательных учреждений и учебных центров, ведущих специалистов крупных библиотек и методических центров, а также документное обеспечение процесса обучения. Обязательным элементом адаптивного обучения является оценка достигнутого уровня знаний. Полученные результаты служат основанием для внесения корректив в организацию и содержание образовательного процесса.

Третий комплекс разработанной модели «Адаптация кадров к библиотечно-информационным технологиям» отражает ожидаемые результаты управляющего воздействия на процесс адаптации персонала к библиотечно-информационным технологиям в следующей последовательности:

- удовлетворенность персонала профессиональной деятельностью или большинством ее аспектов (в случае неудовлетворенности большинством аспектов отмечается низкая активность адаптации, личность принимает решение об увольнении)
- стабильность кадрового состава
- рост уровня профессионализма
- развитие библиотечно-информационных технологий.

То есть, при высоком уровне удовлетворенности большинством сотрудников библиотек отмечается стабильность кадрового состава, рост уровня его профессионализма, что неизбежно приведет к качественному развитию библиотечно-информационных технологий в библиотеке. А это в свою очередь потребует дальнейшего развития личности библиотекаря и нового уровня адаптации к сформировавшимся условиям профессиональной среды.

Таким образом, предлагаемая модель системы содействия адаптации кадров вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям явилась закономерным итогом в логике решения исследовательских задач. Она реализует иллюстративную, описательную, объяснительную и прогностическую функции; графически отображает структуру системы содействия адаптации персонала вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям; дает представления о том, каковы направления изучения кадрового состава библиотек высших

учебных заведений, средства воздействия на процесс его адаптации к новым условиям профессиональной среды; определяет элементы и их последовательность, а также ожидаемые результаты их реализации.

В качестве базы для реализации модели предлагаются методические центры библиотек высших учебных заведений, как правило, располагающие наиболее благоприятными техническими, технологическими и кадровыми ресурсами.

В **заключении** подведены итоги исследования, сформулированы основные выводы, позволяющие рассматривать модель, разработанную с учетом данных исследования, как основу для реализации действий, направленных на адаптацию кадров вузовских библиотек к библиотечно-информационным технологиям.

Предлагаемая модель не является статичной. Ее динамичность обусловлена постоянным развитием кадрового состава библиотек и библиотечных технологий. Это позволяет рассматривать ее как саморазвивающуюся модель, требующую лишь незначительной корректировки элементов на основе пролонгированного мониторинга персонала вузовских библиотек

Разработанная модель может быть адаптирована к сетям и системам библиотек разных типов, видов и служить универсальной схемой адаптации библиотечного персонала к изменяющейся профессиональной среде, позволяющей оперативно снизить остроту противоречий между существующим кадровым составом вузовских библиотек и предъявляемыми требованиями к уровню их компетенции, тем самым обеспечивая дальнейшее развитие библиотечных технологий.

Список работ, опубликованных по теме диссертации:

1. Фомичева И. К. Адаптация библиотечных специалистов к автоматизированным технологиям / И. К. Фомичева // Библиотека и библиотекарь в современном мире. - Казань: Медицина, 1999.- 161-164.

2. Фомичева И. К. Адаптация библиотечных специалистов к новым информационным технологиям: постановка проблемы/ И. К. Фомичева //Библиотечное дело - 2001: российские библиотеки в мировом информационном и интеллектуальном пространстве: тез. докл. 6-ой междунар. науч. конф. - М., 2001.- Ч.2.- С.360-361.

3.Фомичева И. К. Вузовские библиотеки Казани сегодня/ И. К. Фомичева // Библиотечный вестник.- Казань.-1998.- N 2. - С.51-53.

4. Фомичева И. К. Деятельность вузовских библиотек зоны Верхнего Поволжья в 1990-2003 годах: цифры и факты/ И.К. Фомичева// Университетские библиотеки в глобальном информационном и культурном пространстве: матер. всерос. науч.-практ. конф., Казань, 7-8 дек. 2004 г.- Казань, 2004.- С.29-34.

5. Фомичева И. К. Информационные ресурсы Научной библиотеки на службе у студентов Казанского государственного университета/ И. К. Фомичева // Информационные потребности молодежной среды: современное состояние, способы удовлетворения: матер. исслед. Вып.2. Информ. потребности молодежной среды Республики Татарстан как объект изучения: сб. статей. - Казань: Отечество. - 2001.- С.69-73.

6. Фомичева И. К., Аухадиева Г. А. Информационные технологии в вузовских библиотеках региона Верхнего Поволжья: опыт и тенденции развития/ И. К. Фомичева, Г. А. Аухадиева // Формирование и развитие автоматизированной библиотечно-информационной среды: матер. регион, науч.-практ. конф., Казань, 26-27 нояб. 2002 г.-Казань, 2002.-С. 94-99.

7. Фомичева И. К., Катышева И. А. Методическое руководство и улучшение организации работы библиотек средних специальных учебных заведений / И. К. Фомичева, И. А. Катышева // Библиотеки учебных заведений: науч.-метод. журнал для библиотек учеб. заведений системы проф. образования. - М., 2003.- Вып. 7.- С. 17-24.

8. Фомичева И. К. Роль методических объединений в системе непрерывного образования / И. К. Фомичева // Библиотечная профессия в зеркале информационного общества: матер. всерос. электронной науч.-практ. конф., 27 мая 2001г.-27 мая 2002 г. /Национальная библиотека Республики Татарстан; науч. ред. и сост. Р.У. Багаева.- Казань: Изд-во «Милли китап», 2002.- с. 137-141.

9. Фомичева И. К. Роль методических центров в системе повышения квалификации кадров вузовских библиотек в современных условиях/ И. К. Фомичева // Университетские библиотеки: прошлое, настоящее, будущее: матер. междунар. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 8-11 дек. 2003 г.- Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ, 2003.- С.46-49.

10. Фомичева И. К. Роль центров методических объединений вузовских библиотек в повышении профессиональной квалификации кадров: история и современные тенденции/ И. К. Фомичева // Формирование и развитие автоматизированной библиотечно-информационной среды: матер. регион. науч.-практ. конф., Казань, 26-27 нояб. 2002 г./ Казан. гос. ун-т, науч. б-ка.- Казань: Изд-во Казанского университета, 2002.- с.88-94.

МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ СОДЕЙСТВИЯ АДАПТАЦИИ КАДРОВ ВУЗОВСКИХ БИБЛИОТЕК К БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ

Зональный (городской) методический центр библиотек высших учебных заведений (база адаптации)

Профессиональные и социально-психологические аспекты библиотечных кадров (анализ)

Качественный состав библиотечных кадров

Удовлетворенность кадров профессиональной деятельностью в условиях библ.-инф. технологий

возраст

образование

стаж проф. деятельности

должностное положение

область применения библ.-инф. технологий

до 30 лет
30-45 лет
45-55 лет
старше 55 лет

от 1 года
от 1 до 5 лет
от 5 до 10 лет
от 10 до 20 лет
более 20 лет

комплектование и организация библ.-информ. ресурсов
создание баз данных (в т.ч. библиогр., фактогр., полнотекст.)
библиотечно-информационное обслуживание

содержание проф. деятельности

материально-техн. обеспечение

стимулирование труда

условия проф. деятельности

должностное положение (возможность карьерного роста)

взаимодействие с коллективом, в т.ч. с руководством б-ки

самостоятельность в принятии решений

повышение квалификации

сред.-спец. библ. обр-е
высш. ест.-науч. и гум. образование
высш. библ. образование
высш. библ. обр-е, спец. «Информатика»
высш. техн. обр-е

зав. отделом
гл. биб-рь (б-ф)
зав. сектором
ведущ. биб-рь (б-ф)
биб-рь (б-ф) I кат.
биб-рь (б-ф) II кат.
биб-рь (б-ф)

Средства управляющего воздействия на процесс адаптации библиотечных кадров к библиотечно-информационным технологиям

Создание комфортной профессиональной среды

Адаптивное обучение

организация автоматизированного рабочего места

материальное и моральное стимулирование труда

обеспечение карьерного роста

обеспечение повышения квалификации

создание комфортных условий труда

определение группы обучающихся

определение уровня знаний, умений и навыков обучающихся (опрос)

определение содержания, форм и средств обучения

организационно-методическое обеспечение процесса обучения

оценка достигнутого уровня знаний (опрос)

внесение содержательных и организационных корректив в образовательный процесс

привлечение к обучению преподавательского состава образовательных учреждений и центров, ведущих специалистов крупнейших библиотек и методических центров

Адаптация кадров к библиотечно-информационным технологиям

Удовлетворенность большинством аспектов профессиональной среды

Стабильность кадров, рост уровня профессионализма

Развитие библиотечно-информационных технологий